

## الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة

### تستوجب الحماية

*Right to Strike between partitionner as a legal right and public interest as a need for protection*

مؤدن مأمون

جامعة طاهري محمد بشار

مخبر القانون والتنمية - بشار

[mamounebechar69@gmail.com](mailto:mamounebechar69@gmail.com)

جرايد فاطمة الزهرة\*

جامعة طاهري محمد بشار

مخبر القانون والتنمية - بشار

[djeraid.fatima@univ-bechar.dz](mailto:djeraid.fatima@univ-bechar.dz)

#### ملخص:

بالرغم من دسترة ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية وتنظيم ممارسته من قبل المشرع الجزائري، إلا أنه لم يجعله ممارسته حق مطلق للموظفين بمارسونه كيف ما شاءوا بل قيده بمجموعة من الضوابط والقيود القانونية ضمانا لتحقيق الموازنة بين المصالح الخاصة للموظفين والمصالح العامة من خلال حماية سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، مما يحول دون الإخلال بالنظام العام الذي يعتبر أساس ممارسة الحقوق والحريات، والإطار العام التي تتجسد فيه المصالح العليا للجماعة. كلمات مفتاحية: إضراب، المصلحة العامة، المرافق العمومية، رقابة القضاء.

#### Abstract:

Although the exercise of the right to strike in the public service and the organization of its exercise by the Algerian legislature did not render the workers right to exercise it as they wished but restricting it to a range of legal controls and restrictions to ensure that the special interests of staff and public interests are balanced by protecting the regular functioning of public order which forms the basis for the exercise of rights and freedoms and the general framework is prevented.

Keywords: Strike, public interest, public utilities, judicial oversight.

## مقدمة:

أضحى الإضراب الوظيفي من الحقوق الأساسية التي يعود فضل تقريرها للحركات النضالية للعمال على مر العصور لما عاشته من إستبعاد من قبل أرباب العمل، لتعترف به فيما بعد بعض المواثيق الدولية والدساتير الوضعية والتشريعات الوطنية، وإن اختلفت أحكام هذا التقرير حسب نهج كل دولة إشتراكي كان أم رأسمالي، حيث جاء الاعتراف بحق الإضراب من المشرعين في غالبية التشريعات المقارنة، بعد إدراكهم لأهميته في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية والإقتصادية للموظفين، ودوره في تحقيق توازن العلاقة القائمة بين الموظف العام والهيئة المستخدمة بإعتبارها الطرف الأقوى في العلاقة التنظيمية التي تربطهم، إذ تخولها تأطير واجبات وحقوق الموظف بما يتلائم ومصلحة المرفق والمصلحة العامة، ولو على حساب حقوقه وظروف عمله، فليجأ الموظفون إليه متى إستعشروا أن مصالحهم المهنية وحقوقهم قد أتهكت، لضغط على السلطة الإدارية متى رفضت الإستجابة لمطالبهم بطريقة رضائية.

وعلى الرغم من فاعلية حق الإضراب كسلاح يستعمله الموظفون لتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية في مواجهة إدارتهم، فإنه يبقى من الحقوق التي تتعارض ممارستها مع المصلحة العامة لأثاره السلبية على أمن وإقتصاد الدولة وتصادمه مع الحقوق الأخرى للمنتفعين من خدمات المرافق العامة كالحق في الرعاية الصحية التي تسهر على تلبيتها المرافق الإستشفائية العمومية، والحق في الأمن العام الذي تحفظه المرافق الأمنية العامة والحق في التنقل الذي تؤمنه الهيئات العمومية المكلفة به وغيرها من الحقوق، وفي سبيل ترشيد إستعماله بما يتلائم مع المصلحة العامة، قام المشرع بتنظيم ممارسته تنظيمًا قانونيًا، للحد من مخاطر إستعماله على سير المرافق العامة وتقييده اللجوء إليه بضوابط تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي شرع لأجله دون الإضرار بمصالح الجماعة.

إلا أن التنظيم القانوني لحق الإضراب وإن كان المشرع الجزائري سابقا إلى تنظيمه مقارنة بنظرائه من مشرعي بعض الدول كالمغرب حيث لا يزال مشروع قانون الإضراب لم يرى النور بسبب الأحكام المجحفة التي تقيد ممارسته، وموفقا إلى حد ما في تنظيم ممارسته في القطاع العام، إلا أنه بات يطرح العديد من الإشكاليات في الواقع العملي في ظل الإضرابات المتكررة والتعسفية أحيانا والتي ظهر أثرها السلبي بصفة جلية على بعض القطاعات، كقطاع التربية الوطنية والتعليم، وقطاع الصحة، ولجوء موظفي بعض القطاعات إلى ممارسته بالرغم من الحظر القانوني الذي يطالها، حتى وصف بعضها بالسابقة في تاريخ الوظيفة العمومية، كإحتجاج موظفي الشرطة (الوحدات الجمهورية للأمن) أكتوبر 2014، وإضراب القضاة أواخر شهر نوفمبر 2019.

ولإحاطة بعناصر الموضوع سنسلط الضوء على بعض الإشكاليات المترتبة عن ممارسة هذا الحق والمتمثلة أساسا في:

- إلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من التوفيق بين حق الإضراب وحماية المصلحة العامة من خلال ضمان سيورة المرافق العامة؟
- فيما تتجسد مظاهر حماية المصلحة العامة في التنظيم القانوني لحق الإضراب؟
- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في حماية المصلحة العامة من خلال لجوءه إلى تقييد ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات وحظره حظرا مطلقا في قطاعات أخرى؟

هذا ما سنقوم بمعالجته من خلال الخطة الآتية:

## مقدمة

- **المبحث الأول:** أثر الإضراب الوظيفي على المصلحة العامة وأساس إباحته في القطاع العام.

- **المبحث الثاني:** المعايير التشريعية المعتمدة لإيجاد التوازن بين حق الإضراب والمصلحة العامة.

## خاتمة

## المبحث الأول: أثر الإضراب الوظيفي على المصلحة العامة وأساس إباحته في القطاع العام.

إن الإضراب الوظيفي في القطاع العام بالرغم من إقراره في دستور 1963 الذي لم يعمر طويلا لأسباب سنتطرق لها، إلا أنه تغاضى عن الاعتراف به فيما بعد لتوجه الدولة الاشتراكي الذي يتعارض مع الاعتراف بهذا الحق للموظفين العموميين وبقي حق الإضراب محصورة ممارسته في القطاع الخاص فقط، إلى غاية صدور دستور 1989 حيث تم الاعتراف به في القطاع العام مجددا بعد تغيير نهج الدولة السياسي من الاشتراكية إلى الليبرالية.

## المطلب الأول: آثار الإضراب على المصلحة العامة.

إن الإضراب من المفاهيم التي لم تعرفها النصوص التشريعية بالرغم من تنظيمها له تاركة تحديد مفهومه للفقه والقضاء، فهناك من ركز في تعريفه للإضراب على عنصر الاتفاق الجماعي فعرّفه بأنه "توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم دون رغبة في إنهاء الخدمة بصورة جماعية متفق عليها بغية الضغط على الإدارة من خلال الإضراب الذي يحدثه الإضراب لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع ضرر يروونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور"<sup>1</sup>، في حين هناك من عرفه مركزا على الهدف منه بقوله "الإضراب هو هجر للموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ إليه الموظفون عادة لإظهار سخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم"<sup>2</sup>.

فمن منطلق هذه التعريفات يتوضح دور الإضراب وفاعليته في حماية حقوق الموظفين والعمال على حد سواء، إلا أنه ما يؤخذ على هذه التعريفات هو عدم تحديدها لضوابط العامة لممارسته حتى لا يصطدم بغيره من حقوق الغير ودون أن تتعارض ممارسته مع غايات المصلحة العامة كالنظام العام وإستمراية المرافق العامة، وإنطلاقا من هذه المأخذ سنتناول الآثار السلبية لممارسة الإضراب إذا ما تركت ممارسته كحق مطلق، فمن البديهي أن نشاط المرفق العام تحركه المصلحة العامة كهدف أساسي له وأهم عائق يهدد نشاط المرفق العام ويتعارض مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب من أساسه هو إضراب الموظفين والمستخدمين العموميين، وتبدو خطورة الإضراب واضحة على المرافق الحيوية والإستراتيجية في الدولة لما تلعبه من دور في تأمين أهم حاجيات الأفراد اليومية كمرفق الغاز والكهرباء، مرفق المياه، مرفق النقل والمواصلات، مرفق الأمن، فحيويتها وأهميتها في حياة الأفراد لا تسمح بتحمل توقفها ولو لفترة وجيزة.

كما أن توقف المرافق الحيوية والأساسية لأفراد المجتمع، من شأنه أن يؤدي إلى إرتباك في الحياة العامة اليومية للأفراد، ومن شأن ذلك أن يجبر الأفراد إلى فوضى وعمليات إخلال بالنظام العام لتعبير عن تعطل مصالحهم، والضغط على الدولة لتلبية حاجياتهم الضرورية فتضيع هيبة الدولة ما بين إضراب موظفيها وفوضى أفرادها، ناهيك عن التبعات الاقتصادية التي يخلقها الإضراب على بعض القطاعات العمومية ذات الطابع الاقتصادي، حيث يؤدي إلى تراجع مداخيل هذه المؤسسات.

## المطلب الثاني: الأساس القانوني لحق الإضراب الوظيفي.

إن الحاجة لإقامة التوازن بين طرفي العلاقة التنظيمية ممثلة في الهيئة المستخدمة والموظفين دفعت التشريعات إلى إقرار تنظيم تشريعي لحق الإضراب خاصة وأن المركز اللائحي التنظيمي يُخضع الموظفين للهيئة المستخدمة دون أن يكون لهم حق مناقشتها أو المطالبة بتعديلها الأمر الذي إستوجب منح الموظفين العموميين هذا الحق، بإعتباره من أهم الوسائل التي يلجأ إليها الموظفون لإيجاد توازن في علاقتهم مع الإدارة<sup>3</sup>، فالإضراب في الواقع ما هو إلا ظاهرة مهنية يمارسها الموظفون للدفاع عن مطالبهم.

وبالتالي لا يمكن منعه عمليا حتى في الدول التي تعاقب عليه جنائيا وذلك بسبب ضخامة التعداد البشري أو العمال المضربين الذين يبلغون أحيانا بالآلاف، مما يتعذر معهم تقديمهم للمحاكمة الجنائية لا سيما إذا كانت الحركة النقابية قوية ومتضامنة<sup>4</sup> فلا يمنع تجريمه

جزائيا من ممارسته متى كانت مطالب الموظفين تعكس معاناتهم من ظروف إجتماعية أو مهنية، والدليل على ذلك ظهور ممارسته مؤخرا حتى في بعض القطاعات التي يحظر على موظفيها ممارسته كمرفق القضاء والشرطة.

فممارسة حق الإضراب تنطوي على مصلحة مشروعة للموظفين كونه أهم الوسائل فاعلية لتحصيل المطالب المهنية وتحسين ظروف الخدمة، إلا أن تعارضه مع المصلحة العامة دفعت المشرع إلى تنظيمه ورسم ضوابطه وتقييده، بما يحقق التوازن والتعايش بين حق الموظفين في الإضراب دفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية وبين مقتضيات المصلحة العامة وما تتطلبه من ضرورة حسن سير المرافق العامة وحماية النظام العام والحفاظ على إستقرار العلاقات الوظيفية مهما كانت الظروف، لأن الحقوق والحريات العامة متى تركها المشرع دون تنظيم قانوني مارسها الأفراد بشكل فوضوي أو تعسفي.

فأصبحت ممارسة الإضراب مشروعة في القطاع العام لأول مرة في الجزائر من خلال دستور 1989<sup>5</sup> بعدما كان معترفا بممارسته في القطاع الخاص فقط، ليجسد هذا التكريس الدستوري بالتنظيم القانوني رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>6</sup> حيث نظمت أحكامه قواعد ممارسة الإضراب وضوابطه وإجراءاته في كلا القطاعين العام والخاص، وذلك بهدف حماية المصلحة الخاصة للموظفين دون الإضرار بالمصلحة العامة من خلال حماية المرافق العامة من الآثار السلبية التي تنجم عن ممارسة هذا الحق، وذلك بوضع قيود تنظيمية تحد من اللجوء إليه فجأة وتضمن إستمرارية الخدمة العمومية حتى عند اللجوء إليه.

#### المطلب الثالث: مبررات إباحة الإضراب الوظيفي في القطاع العام.

بالرغم من المنع القانوني الذي طال حق الإضراب في القطاع العام على مدى أكثر من عقدين من الزمن بعد إقرار المؤسس الدستوري له ضمن نص المادة (20) من دستور 8 سبتمبر 1963<sup>7</sup> الذي لم يعمر أكثر من ثلاثة أسابيع لظروف الإستثنائية التي عرفت الجزائر حينها وتجرمه من خلال مخالفة تواطؤ الموظفين بنص المادة 112<sup>8</sup> من قانون العقوبات الجزائري التي جاء نصها " إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تديرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر..."

وبقي المشرع الجزائري متبنيا موقف منع هذا الحق، بالصمت والتجاهل فلم يفصح عنه من خلال القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بتاريخ 2 جوان 1966<sup>9</sup>، ولا من خلال الأمر رقم 71-74<sup>10</sup> المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات بالرغم من إقراره بالحق النقابي إلى جانب حقوق أخرى، ليأتي بعد ذلك دستور 1976<sup>11</sup> بإعتراف ضمني يقضي بمنع ممارسته في القطاع العام وقصر ذلك في القطاع الخاص فقط شريطة أن يمارس ضمن الأطر القانونية، وفقا لما جاء بنص المادة 61 منه بقولها " تخضع علاقات العمل في القطاع الإشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الإشتراكية للتسيير، في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته".

ويعزى موقف المشرع الجزائري بعدم الاعتراف بهذا الحق، إلى طبيعة النهج الإشتراكي الذي كانت تتبناه الجزائر حينها، حيث لا يمكن تصور منح هذا الحق للموظفين كونه يتعارض مع وظائفهم التي سخروا لأجلها<sup>12</sup> ناهيك عن تعطيله لسير المرافق العامة ومصالح المواطنين، فلا يوجد أي مبرر يمنحهم فرصة اللجوء لهذا الحق في نظره، إلا أن ذلك كله لم يمنع الموظفين من لجوء إليه في القطاع العام الذي شهد عدة إضرابات من سنة 1969 إلى غاية 1985<sup>13</sup>، بعدما ثبتت فاعليته في تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية لهاته الشريحة بعد الإضطرابات التي سادت عالم الشغل بالجزائر في ظل النظام الإشتراكي<sup>14</sup>.

ليأتي بعدها إقرار المشرع الجزائري بهذا الحق بمقتضى التعديل الدستوري 23 فيفري 1989 الذي أجاز صراحة حق الإضراب في القطاع العام إلى جانب القطاع الخاص بنص المادة 54 بقولها " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون" فيما جاء نص

الفقرة الثانية بقولها " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع " مقيدا مشروعية ممارسته في ذات الوقت باحترام التنظيم القانوني الضابط لأحكامه وكيفية ممارسته.

وجاء تحول موقف المشرع الجزائري من منع الإضراب إلى إباحته في القطاع العام نتيجة التحول الذي تبناه من خلال التعديل الدستوري لسنة 1989، من النظام الاشتراكي إلى النظام الليبرالي، وانضمام الجزائر إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 مايو 1989<sup>15</sup> والذي ألزم الدول من خلال نص المادة (الثامنة، الفقرة الأولى، البند/ د) بالتعهد بكفالة الحق في الإضراب شريطة ممارسته وفق قوانين البلد المعني.

فالسطة التشريعية داخل الدولة يجب عليها أن تراعي مضمون الحقوق والحريات التي وردت بالإتفاقية الدولية حين تقوم بوظيفة التشريع في المسائل التي تعرضت لها الإتفاقية الدولية ولا يجوز لها أن تصدر ما يخالف الإلتزامات المفروضة عليها بموجب الإتفاقيات الدولية<sup>16</sup> وإضافة إلى هذين المبررين الرئيسيين لتبني المشرع الجزائري حق الإضراب وإباحته في القطاع العام بعدما كان حكرا على القطاع الخاص فقط منذ الإستقلال، هناك مبررات موضوعية كانت دافعا لهذا التحول الدستوري والتشريعي المبيح للإضراب الوظيفي وهي:

- ضرورة الحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، لما تؤديه من دور هام في تأمين حاجيات أفراد المجتمع اليومية، وحتى لا تتعطل مصالح المرتفقين من خدمات هذه المرافق في حال لجوء الموظفين إلى ممارسته بتصرفات عشوائية كالإعتصام أو التظاهر مما يجعل السلطة في مواجهة مع الموظفين من جهة والمواطنين من جهة أخرى وما عليها إلا الإذعان لمطالبهم ولو تجاوزت حدود المعقول مما يضع السلطة في مركز ضعف ويقلل من هبة مؤسساتها.

- مسايرة المشرع الجزائري للمنهج الوسطي الذي إنتهجه بعض الدول بإعترافها بحق الإضراب في القطاع العام إحتراما لتعهداتها الدولية مع تنظيمه بضوابط وشروط<sup>17</sup>، فضلا عن إدراكه لأهمية التنظيم التشريعي المتوازن لحق الإضراب وإسهامه في التخفيف من أثاره السلبية لاسيما إذا جاء بوسائل بديلة لفض منازعات العمل الجماعية بما يغني الموظفين عن اللجوء إلى الإضراب<sup>18</sup>.

- قناعة المشرع بأن مخاطر حظره أكثر وقعا على المصلحة العامة من مخاطر إباحته في ظل الإضرابات التي شهدتها بعض المرافق العامة نتيجة معاناة الموظفين المهنية والاجتماعية بحيث لا يثنىهم أي شيء عن اللجوء إليه متى أنتهكت حقوقهم المادية والمعنوية ولو تم حظره قانونا، لذا من المصلحة إباحته خاصة أنه يؤدي إلى توقف الخدمات اليومية، مع تنظيمه وفق إجراءات وشروط تضمن سيرورة المرافق العامة دون فوضى أو تخريب والحد من تعسف الموظفين في إستعماله وشل المرافق العامة وفقا لأهوائهم.

- الإعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين لا تكتمل غاياته إلا من خلال إباحة حق الإضراب الوظيفي بإعتباره أحد الوسائل الهامة والفاعلة للعمل النقابي، فإنكار هذا الحق لا يتوافق مع الإعتراف بالحق النقابي، لأنها من الحقوق التي تمارس بالتوازي<sup>19</sup> لذلك أقره المشرع الجزائري على إعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية ودفاع عن المكاسب والمطالب المهنية.

فحماية للمصالح الخاصة والجماعية المتناقضة تدخل المشرع الجزائري لدسترة حق الإضراب في القطاع العام، فيما ترجم المشرع هذا الحق بالنص على ضماناته وضوابط ممارسته وحالات حظره، من خلال قانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27، كونه الأقدر على التوفيق بين تلك المصالح من خلال تمكين الموظفين من ممارسته حق الإضراب بما يحقق مطالبهم المهنية دون تعطيل سير المصالح، وبين المصلحة العامة حتى لا تؤدي ممارسته إلى الإضرار بها، وذلك بفرض قيود تضمن إستمرارية الخدمة العامة حال لجوء الموظفين إلى إستعماله.

### المبحث الثاني: المعايير التشريعية المعتمدة لإيجاد التوازن بين حق الإضراب والمصلحة العامة

إن تدخل المشرع الجزائري لتكريس حق الإضراب وضمان ممارسته لم يكن لغاية حماية المصلحة الخاصة للموظفين، بقدر ما كان هدفه من ذلك إيجاد توازن بين المركز القانوني لدولة ممثلة في مرافقها العامة وبين المركز القانوني للموظف العام من أجل الحفاظ على استقرار العلاقات الوظيفية والتخفيف من أعباء العلاقة التنظيمية بما لا يجعل الموظف في مركز المنفذ للقوانين والتعليمات والخدام لفائدة المنفعة العامة فقط، فيمارس حقه في الإضراب متى أُنْتهكت حقوقه وساءت ظروفه المهنية أو الاجتماعية.

فحق الإضراب ليس بالحق المطلق وإنما يعد من الحقوق النسبية، التي تستوجب تدخل المشرع لتنظيمها بقيود، كونه يتصل إتصالا مباشرا بالمرافق العامة وبحق المواطن في الخدمة العمومية، مما يجعل ممارسته على إطلاق تؤدي إلى عرقلة المرافق العامة عن أداء مهامها الموكلة لها، وكان سبيل المشرع لتنظيم هذا الحق بإيجاد توازن بين المصلحة الخاصة للموظفين والمصلحة العامة من خلال إلزامه بمبدأ التناسب الدستوري<sup>20</sup>، وهو مبدأ دستوري يحمي الحقوق الدستورية ويقيد المشرع عند تنظيمه للحقوق النسبية حتى يكون تدخله لتنظيم هذه الحقوق بهدف عقلنة ممارستها في الواقع دون إنتقاص منها أو إفراغها من محتواها.

فالمشرع لجأ إلى تنظيم الإضراب بأسلوبين هما التقييد والمنع ومعياره في ذلك هو طبيعة نشاط المرفق العام ومدى أهميته وحيويته، فالمرفق الذي يمثل ضرورة حيوية لإحتياجات الجمهور اليومية وبشكل إضراب الموظفين فيه تهديدا لاستقرار النظام الاجتماعي وسير الحياة اليومية للأفراد، قام بتقييد حق الإضراب فيه، أما المرافق السيادية ذات الطابع الإستراتيجي والسيادي الحساس الذي يحفظ كيان الدولة ونظامها وإستقرارها منعت من ممارسة هذا الحق فيها لما فيه من مساس خطير بالمصلحة العامة قد يفوق التقدير المسبق.

ولجوء المشرع إلى تقييد ممارسة هذا الحق بضوابط، هدفه وضع هذا الحق الدستوري ضمن نسق عملي يتوافق مع المصلحة العامة بفرض قيود تنظيمية لإعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة وإحترام حقوق الغير<sup>21</sup>، في حين سعى إلى حظر ممارسته في بعض المرافق لما فيه من مساس خطير بالمصلحة العامة، إلا أن سلطته في الحظر تقف عند حد الأفعال الضارة بالمجتمع حتى لا يخضع لملاحقة رقابة القاضي الدستوري<sup>22</sup> هذا ما سنتعرض له من خلال الوقوف عند القيود التنظيمية التي أقرها المشرع لممارسة حق الإضراب الوظيفي ضمن (المطلب الأول)، ثم تناول حالات حظره كلية في بعض المرافق لأهميتها في حماية إقتصاد وأمن وإستقرار البلاد من خلال (المطلب الثاني)، كما نتطرق لبعض التطبيقات القضائية حول حق الإضراب عند تصادمه مع المصلحة العامة عن طريق (المطلب الثالث).

#### المطلب الأول: القيود التنظيمية لممارسة حق الإضراب الوظيفي دون الإضرار بالصالح العام.

نظرا لإدراك المشرع للمخاطر التي يربتها ممارسة هذا الحق، بتعطيله لسير المرافق العامة وإحداثه لإضطراب في الحياة اليومية للمواطن، وإخلاله بالنظام العام لتعارض ممارسة هذا الحق مع مصالح المجتمع، قام بضبط ممارسته بقيود قانونية<sup>23</sup>، حماية للمصلحة العامة كونها المصلحة الأجدر بالرعاية حتى لحظة ممارسة بعض الحقوق والحريات العامة ملزما أصحاب هذا الحق بضرورة الإلتزام بها، قبل اللجوء إلى ممارسته وإلا عد عملا غير مشروع يستوجب المساءلة التأديبية<sup>24</sup> وأولى هذه القيود:

- **إستنفاد كل الطرق الودية:** وهو إجراء وفق المشرع في فرضه بصفة إجبارية، كونه يسهم في الحفاظ على إستقرار العلاقات الوظيفية، وتأمين المصلحة العامة من خلال ضمان سير المرافق العامة بإمكانية حل النزاع الجماعي وديا دون تعطيل مفاجئ لخدمات المرافق العامة، وتتمثل الطرق الودية التي جاء بها قانون 90-02 السالف الذكر في المصالحة والوساطة<sup>25</sup>، حيث يعتبر إجراء المصالحة محاولة توفيقية تتم بين الموظفين أو نقاباتهم التمثيلية من جهة، والممثلين الإداريين للهيئات الوصية على هؤلاء المستخدمين من جهة أخرى، قصد بحث المسائل محل الخلاف لتوصل إلى إتفاق يرضي الأطراف، أما الوساطة فهي عملية يتولاها وسيط محايد من خلال جمع المعلومات حول

المسائل التي يطرحها الطرفان بشأن خلافهم جماعي قصد تسويتها وديا لإنهاء النزاع الجماعي في الإدارة، وفي حال فشل أي من طريقتين يمكن للأطراف اللجوء إلى أي وسيلة من وسائل التسوية الودية الأخرى<sup>26</sup> التي لم يلزم بها المشرع الموظفين كالمفاوضات<sup>27</sup> والتحكيم<sup>28</sup> وذلك لحل المسائل العالقة بين الموظفين والهيئة المستخدمة بشأن المطالب المهنية.

هاته الأحكام أدرجها المشرع في الباب الثاني من قانون 90-02 تحت عنوان "الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها" مما ينم عن إستهدافه حماية المصلحة العامة، من خلال فرضه لهذا القيد ضمانا لسير المرافق العام حتى في حالة وجود نزاع جماعي في العمل.

**- الإتفاق المسبق لجماعة الموظفين على الإضراب:** ذلك أن الهدف الذي جاء لأجله التنظيم القانوني رقم 90-02 لحق الإضراب هو الوقاية من النزاعات الجماعية لاسيما في القطاع العام، وتسويتها بشتى الحلول المتاحة إلا أنه في حالة فشل هذه المساعي الودية في تطويق النزاع وحله، يمكن للموظفين الإستمرار في الدفاع عن مطالبهم المهنية وفقا للإجراءات المقررة في القانون السالف الذكر<sup>29</sup>، بحيث يتم اللجوء إلى الإضراب كخيار أخير بعد فشل كل المساعي الودية سواء تلك التي تضمنها عقد الإتفاقية الجماعية بين طرفي الخلاف أو تلك المنصوص عليها قانونا والسالف ذكرها.

البت في هذا الخيار يكون بناء على قرار جماعي يتم إتخاذها وفقا لما قضت به المادتين 27 و 28 من قانون 90-02 السالف الذكر، وذلك عن طريق الإقتراع السري وبموافقة الأغلبية المطلقة<sup>30</sup> وذلك في جمعية عامة للموظفين تنعقد بأماكن الخدمة المعتادة، بإستدعاء من ممثلي الموظفين سواء كانوا منتخبين أو ممثلين نقابيين<sup>31</sup> بعد إخطار السلطة الإدارية لطرح نقاط الخلاف الجماعي المستمر، مع الإصغاء لممثلي الهيئة المستخدمة بشأن مأل المطالب محل الخلاف قبل البث في موضوع التوقف الجماعي عن الخدمة بقرار.

وإجراء التصويت جعله المشرع الجزائري وجوبي، يترتب على مخالفته الطعن في قرار الإضراب أمام الجهات القضائية المختصة بالنظر في مدى مشروعية الإضراب<sup>32</sup>، ويعتبر من الإجراءات الوقائية التي عمد المشرع من وراءها إلى الحد من تعسف الموظفين في اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب بصفة عشوائية، مستهدفا من خلال الإجراء تحصيل موافقة غالبية الموظفين على خيار الإضراب، لنيتهم في الدفاع عن مصالح مهنية مشتركة، حتى لا يمارس من قبل التكتلات التي عادة ما يشكلها الموظفين في المرافق العامة لأسباب وغايات شخصية فيكون هدفهم منها الإضرار بسير المرفق العام فقط أو الضغط على رؤسائهم لحسابات ضيقة.

**- الإشعار المسبق:** وهو إجراء إجباري يقضي بإخطار الهيئة المستخدمة بعزم الموظفين اللجوء إلى الإضراب، يسبق الإضراب بمدة كافية حتى تتكفل خلالها إدارة المرفق بإتخاذ كافة الإجراءات الضرورية التي تضمن إستمرارية خدمات المرفق، بما يحول دون تعطيل مصالح المرتفقين ويترتب على خرقه عدم مشروعية الإضراب<sup>33</sup>، تلتزم به المنظمة النقابية المعتمدة قانونا الممثلة لشريحة الموظفين إذا كان الإضراب دو طابع وطني، أو النقابة المحلية المنصبة على مستوى الهيئة أو المرفق المعني إذا كان الإضراب دو طابع محلي، ويجب أن يودع هذا الإشعار لدى الهيئة المستخدمة مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يجب أن يتضمن الإشعار الأسباب الداعية للإضراب وتاريخ ومكان وقوعه وساعة بدئه ومدته إن لم يكن إضرابا مفتوح المدة، وأهمية هذه البيانات تكمن في أنها تحدد نطاق التفاوض وأسباب الخلاف بما يمكن من تسويتها وديا هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تمكن القضاء من التحقق من مشروعية المطالب المهنية أو عدم مشروعيتها<sup>34</sup>، ولا يُشرع في الإضراب إلا بعد إنقضاء الأجل المتفق عليه مسبقا، شرطا ألا يقل بأي حال من الأحوال عن 8 أيام بدءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وفقا لما جاءت به المادة 30 من القانون

رقم 90-02. وأهمية الإشعار المسبق تكمن في حماية المرافق العامة من التبعات السلبية للإضرابات المفاجئة التي تجعل الإدارة عاجزة عن أخذ احتياطاتها اللازمة لضمان سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب.

- **إلتزام المضربين بضمان الحد الأدنى من الخدمة:** تجسيدا لقاعدة دوام سير المرافق العامة بانتظام، أوجب المشرع على الموظفين العاملين ببعض المرافق العمومية الأساسية التي تسعى لتقديم خدمات ضرورية، ضمان الحد الأدنى من الخدمات لمرتفقي هذه القطاعات، حتى لا يترتب على توقفها إرتباك وفوضى في الحياة اليومية للأفراد، وذلك بموجب نص المادة 37 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بقولها " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام إستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39".

وحرصا من المشرع على تفادي أي تقصير قد يترتب عن التأويل الخاطئ لهذا النص من قبل النقابات أو موظفي المرافق العامة الحيوية، قام بضبط قائمتها بموجب نص المادة 38 من قانون 90-02 المذكور أعلاه، لتضيف المادة 7 من قانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم لقانون رقم 90-02 تنمة لمادة 38 من القانون السالف الذكر، قطاعين آخرين يخضع الموظفون العاملين بهما لإلتزام ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهي الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طول فترة إجرائها، ومصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

وكل إخلال بهذا الإلتزام يعد طبقا لنص المادة 40 من قانون 90-02 السالف الذكر خطأ مهنيا جسيما.

- **الإلتزام بأوامر التسخير:** وهو إجراء قانوني إستثنائي تلجأ الإدارة إلى فرضه على الموظفين العاملين في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت<sup>35</sup> من أجل ضمان حسن سير بعض المرافق العمومية الحساسة ذات الطابع الحيوي والأمني، حتى تواصل نشاطها دون إنقطاع ومن الفئات التي خصها المشرع بهذا الإجراء الذي بإمكان السلطات إتخاذها في مواجهتهم ثلاث فئات:

- فئة الموظفين الذين يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص والممتلكات والمنشآت.

- فئة العمال الذين يمارسون أنشطة ضرورية لتمويل السكان.

- فئة العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.<sup>36</sup>

ويعد عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأ جسيم يستوجب التأديب والخطأ الجسيم وفقا لنص المادة 173 من قانون الوظيف العمومي رقم 03/06 هو الخطأ المصنف على أنه خطأ من الدرجة الرابعة وتكون عقوبته التسريح دون إشعار أو تعويض، ناهيك عن إمكانية متابعتهم جزائيا وفقا لما جاء به نص المادة 422 مكرر من قانون العقوبات الصادر بموجب الأمر رقم 66-156 المؤرخ بـ 16 نوفمبر 1965 المعدل والمتمم، حيث يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لم يمثل لأمر التسخير الصادر والمبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية.

وبذلك نخلص إلى القول بأن هذه القيود التنظيمية التي فرضها القانوني لحق الإضراب إنما كانت بهدف عقلنة ممارسة هذا الحق ومحاولة من المشرع لضمان الموازنة بين المصالح الخاصة والمصالح العامة فلا تهدر مصلحة على حساب مصلحة أخرى.

وكل إخلال بأحد هذه الإلتزامات التي فرضها المشرع، يعد خطأ مهنيا جسيما طبقا لنص المادة 6 من قانون 91-27 المعدل والمتمم لقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي نصت على " تلغى المادة 26 من قانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 وتعوض بالمادة 33 مكرر مصاغة على النحو التالي: يشكل التوقف الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر "فيما قضت الفقرة الثانية منها" وفي هذه الحالة يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

### المطلب الثاني: الحظر الكلي لحق الإضراب في بعض المرافق العامة ومبرراته

موازاة مع إباحة المشرع الدستوري لحق الإضراب في القطاع العام، قام بدسترة إمكانية حظره تشريعا في بعض القطاعات، إدراكا منه لنتائج ممارسة هذا الحق البالغة الخطورة على سير العمل فيها، حيث لا يتوافق الإضراب فيها مع ضرورات المصلحة العامة للطابع الإستراتيجي والحساس لهذه القطاعات وتبعاته الخطرة على النظام العام والمصالح الاقتصادية لدولة كمرفق الدفاع والأمن والقضاء.

وهو ما إلتزم به المشرع من خلال حظر ممارسة الإضراب الوظيفي في بعض المرافق العامة بنص المادة (43) من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، التي جاءت ضمن الفصل الثالث تحت مسمى موانع اللجوء إلى الإضراب.

وقد وفق المشرع الجزائري لحد ما حين قام بحظر الإضراب تشريعا في بعض المرافق العامة، من باب حمايته للمصلحة العامة كونها الأجدر بالرعاية، إذ يترتب على توقف العمل بها الإضرار بأمن وسلامة وإستقرار الدولة، فلا شك أن الحفاظ على كيان الدولة وإستمرار بقاءها جدير بالترتيب على المصلحة الخاصة<sup>37</sup> وتمثلت الفئات التي حرمت من حق الإضراب حصرا طبقا لنص المادة 43 من قانون 90-02 والذي أكدته قوانينهم الأساسية الخاصة في:

**- العسكريون:** يعتبر مرفق الدفاع من المرافق الإستراتيجية والسيادية في الدولة نظرا للمهام المنوطة به داخليا وخارجيا ودوره في الحفاظ على سلامة ووحدية التراب الوطني، لهذا تم حظر الإضراب على المستخدمين العسكريين، بموجب نص المادة 32 من الأمر 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006<sup>38</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، بقولها " يمنع على العسكري ممارسة حق الإضراب والتظاهر وكذا اللجوء إلى أي شكل من أشكال الإحتجاج الجماعي ".

**- القضاة:** من الفئات التي منعت من ممارسة هذا الحق تحت طائلة المتابعة الجزائية وذلك لدور مرفق القضاء في حماية حقوق المتقاضين والنظر في المنازعات على إختلاف مجالاتها ناهيك عن تدخله في بعض القضايا بأحكام قضائية إستعجالية لضرورة المصلحة، وهو المنع الذي تم التنصيص عليه بالمادة 12 من القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء<sup>39</sup> بقولها " يمنع على القاضي القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه أن يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير العمل القضائي " فيما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة بأنه " يمنع على القاضي المشاركة في أي إضراب أو التحريض عليه ويعتبر ذلك إهمالا لمنصب عمله دون الإخلال بالمتابعة الجزائية عند الإقتضاء ".

**- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج:** وهي فئة الموظفين السامين الذين يشغلون مناصب عليا بالدولة، حيث يتم تعيينهم بمرسوم رئاسي طبقا للمادة لنص المادة 92 و 93 من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>40</sup>، حيث يخضع

الموظفين السامون لإلزامات جاء بها المرسوم 90-226<sup>41</sup>، من بينها ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم السالف الذكر بقولها "يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه"، كما نصت الفقرة الخامسة من المادة 2 من ذات المرسوم على ضرورة "مساهمة في تحسين سير المصالح العمومية ونوعية خدماتها"، وهو ما يتعارض مع ممارسته لهذا الحق خاصة وأن ذات المرسوم منحه من إمتيازات الوظيفة ما يجعله مسخر لخدمة المرفق العام ويغنيه عن ممارسة حق الإضراب أصلاً.

**- أعوان مصالح الأمن:** إن الغاية المبتغاة من تقييد ممارستهم لحق الإضراب تكمن في طبيعة وحساسية مهامهم كونهم الجهة المخولة بحفظ الأمن والنظام العام في المجتمع، لذا لم يكتفي المشرع بحظر هذا الحق من خلال المادة 43 من القانون رقم 90-02 بل أكدته أيضاً من خلال نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني<sup>42</sup>، بقولها "طبقاً للمادة 43 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب فإن اللجوء إلى الإضراب أو إلى أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل ممنوع منعاً قاطعاً على موظفي الشرطة، ويعاقب على أي فعل جماعي محل بالإنضباط طبقاً لأحكام المادة 112 من قانون العقوبات دون الإخلال بالعقوبات التأديبية".

**- أعوان مصالح الحماية المدنية:** من الفئات التي خصتها المادة 43 من قانون 90-02 بالخطر الكلي، لدورها في تأمين الأفراد من كافة الأخطار الصحية والبيئية وتدخلاتها في عمليات الإنقاذ والإجلاء والإطفاء، وهو الخطر الذي أكدته المادة 28 من القانون الأساسي الخاص بأعوان الحماية المدنية<sup>43</sup> بنصها على "طبقاً للمادة 43 من القانون رقم 90-02، يمنع اللجوء إلى الإضراب أو إلى أي شكل آخر من أشكال التوقف المدبر عن العمل، منعاً قاطعاً على الموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ويعاقب على أي فعل جماعي محل بالإنضباط طبقاً لأحكام المادة 112 من قانون العقوبات دون المساس بالعقوبات التأديبية".

**- أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية:** حرّموا من ممارسة هذا الحق نظراً لطبيعة مهامهم وحساسيتها التي نصت عليها المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011<sup>44</sup> المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، فهم ملزمون بضمان بصفة دائمة وفي كل الأحوال وفي كل الأماكن وعلى مستوى التراب الوطني بوصول المعلومات الرسمية بين السلطات المركزية وبين السلطات المحلية وبصفة سرية ومؤمنة، وبناء على أهمية مهام أعوان الإشارة كونهم يعملون كمنسق بين المصالح المركزية واللامركزية ودورهم في تجسيد الطابع الإستعجالي للمراسلات حتى يتم تنفيذها وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة دون تأخير وتأمين المراسلات ذات الطابع السري، تم استثناءهم من ممارسة هذا الحق.

**- أعوان المصالح الخارجية لإدارة السجون:** إن حظر الإضراب على هذه الفئة يجد مبرره في كونه سلك شبه أمني طبقاً لما قضت به المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ بـ 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون<sup>45</sup>، ولطبيعة المهام الإستثنائية المكلفون بها وهي حفظ النظام العام وفرض الإنضباط وضمان سلامة المساجين والأشخاص والمنشآت بالمؤسسات السجنية، لذلك قضت المادة 22 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر بأنه "يمنع على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون، اللجوء إلى أي شكل من أشكال التظاهر أو الإحتجاج الجماعي الذي قد تؤثر على قواعد الأمن والإنضباط والسير الحسن للمؤسسة العقابية".

ويترتب على مخالفة هذا المنع من قبل هذه الفئات من الموظفين عقوبات تأديبية وجزائية قد تصل إلى حد التسريح في مواجهة المخالفين لهذا الحظر القانوني، بعد إخضاعهم للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية أو في القوانين الأساسية الخاصة بكل

فئة من هذه الفئات، وذلك على أساس الإخلال بالواجبات المهنية أو الإخلال بالإنضباط أو بالنظام والسير الحسن للمؤسسة أو المرفق أو على أساس إهمال المنصب.

إلا أن المشرع يؤخذ عليه ضمن هذا البند: أنه بالرغم من إعماله في تحديد قائمة الفئات المحظور عليها ممارسة حق الإضراب معيار الخطر على صحة وأمن الأشخاص والاقتصاد الوطني، إلا أنه أغفل بعض المرافق الحيوية ذات الطابع الاجتماعي الحيوي، كمرفق إنتاج وتوزيع الغاز والكهرباء والماء، مرفق إنتاج وتوزيع الوقود اللازم لسيار المركبات ووسائل النقل والمواصلات... إلخ، حيث تستمد هذه المرافق إستراتيجيتها وأهميتها من تأثيرها المباشر على السير العادي للحياة اليومية للأفراد ومن حيويتها حيث ينعكس توقفها ولو لفترة وجيزة سلبا على الحياة الاجتماعية للمواطنين، ويكون سببا من أسباب الإخلال بالنظام العام وهي الظاهرة التي نشهدها على المستوى الاجتماعي بالرغم من أن توقف إمدادات هذه القطاعات يرجع غالبا إلى أعطاب تقنية لا صلة لها بإضراب موظفي هذه القطاعات.

كما أن قيامه بحظر الإضراب على هذه الفئات دون أن يقدم حولا بديلة وعملية كفيلة بمعالجة المطالب المهنية لهذه الشرائح، مكتفيا بإخضاع نزاعاتها الجماعية بموجب المادة 44 من قانون 90-02 السالف الذكر لإجراءات التحكيم الإجبارية الذي تتولاه اللجنة الوطنية لتحكيم<sup>46</sup> وهي اللجنة التي لم يكن لها أي دور من خلال ما سجل من إضرابات في بعض المرافق والتي كانت بمثابة السابقة في تاريخ الوظيفة العمومية كاحتجاجات الشرطة ممثلة في مصالح الوحدات الجمهورية للأمن بتاريخ 2014/10/15 وإضراب القضاة بتاريخ 2019/10/24، على خلفية حركة التنقلات والترقيات السنوية التي أعدتها الوزارة الوصية ولتي شملت 3000 قاض<sup>47</sup> حيث تم إثناء الإحتجاج الأول بتسوية بعض مطالب هذه الشريحة بعد اجتماع الوزير الأول رفقة المدير العام للأمن الوطني كرفع الأجور وتخصيص تجمعات سكنية لهذه الشريحة فيما تم فض إضراب القضاة، بعد صدور حكم قضائي إستعجالي للمحكمة الإدارية بتيبازة بتاريخ 2019/11/04 يقضي بعدم شرعية الإضراب الذي دعت إليه النقابة الوطنية للقضاة بدون إعلان مسبق وبدون إحترام الحد الأدنى من الخدمة المصحوبين بالإحتلال غير الشرعي لأماكن العمل والإعتداء على حرية العمل.

### المطلب الثالث: بعض التطبيقات القضائية حول حق الإضراب عند تصادمه مع المصلحة العامة.

لقد أقر مجلس الدولة الفرنسي في قراره الشهير ديهانين الصادر في 1950/07/07 بأن الإعتراف بحق الإضراب لا يعني إنعدام الضوابط التي تتضمن عدم التعسف في إستخدامه وتكفل الحفاظ على متطلبات مصالح الدولة، حيث أن إعتبارات المصلحة العامة، النظام العام واجبات الحفاظ على أمن المواطنين وسلامتهم وحماية ممتلكاتهم تعد جميعها أسسا لتقييد حق الإضراب في المرافق المرتبطة بها<sup>48</sup>، إلا أن قرار ممارسته من قبل الموظفين يخضع لرقابة القضاء متى كان هناك صدام بين ممارسة هذا الحق والمصلحة العامة، حيث ترتبط مشروعية ممارسة هذا الحق بمدى إلتزام أصحابه بضوابط وقيود ممارسته القانونية.

ومما لا شك فيه أن التعسف في ممارسة هذا الحق أصبح أمرا واقعا في بعض المرافق العمومية، مما يستوجب التصدي لهذه الممارسات قضائيا وإن كان من الأجدر مراجعة النظام القانوني لحق الإضراب خاصة لما يمارس من قبل أصحاب الحق في ظروف معينة لا تراعي فيها المصلحة العامة لتمكينها من تسوية مطالبها كما هو الشأن في قطاع التربية الوطنية لدا بات من الضروري مواجهة التعسف في ممارسة حق الإضراب برقابة القضاء، وهو ما نستخلصه من خلال منطوق بعض الأحكام القضائية الصادرة بشأنه.

حيث قضت المحكمة الإدارية بالجزائر العاصمة بتاريخ 2018/01/10 بأمر إستعجالي تحت رقم 18-00107 في قضية (وزارة التعليم العالي) ضد (المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي) بوقف الإضراب، لحالة الإستعجال المتمثلة في الإنعكاسات الخطيرة التي لا يمكن تداركها بسبب تزامن تاريخ الإضراب المزمع شنه مع فترة الإمتحانات العادية (الدورة الأولى) وخرقه البين لنصوص القانون رقم 90-02 والمتعلقة بإجراءات التسوية السابقة، ومهلة الإشعار وتبليغ مفتشية العمل<sup>2</sup>.

وفي ذات السياق قضت المحكمة الإدارية بتبليغ (القسم الإستعجالي) بتاريخ ال 2019/11/03 بأمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة في القضية رقم 19/02006 (وزارة العدل) ضد (النقابة الوطنية للقضاة) بعدم مشروعية إضراب المدعى عليها المفتوح مند تاريخ 2019/10/27 وأمر المدعى عليها بعدم عرقلة العمل القضائي وعدم التعرض للقضاة في ممارسة مهامهم وإخلاء أماكن العمل، حيث أسست المحكمة حكمها الصادر على مخالفة الإضراب لأحكام المادة 12 من القانون العضوي رقم 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء حيث يعرقل ويمس بالسير الحسن للمرفق العمومي الحساس وهو القضاء ويؤدي لا محالة إلى تعطيل مصالح المواطنين، سيما وأنه تم منع القضاة غير المضربين من ممارسة مهامهم ومباشرة عملهم القضائي.

وبذلك نستخلص مما سبق أنه بالرغم من أهمية الإضراب كوسيلة لتعبير عن مطالب إجتماعية ومهنية عميقة وإعتراف الدساتير بضرورة تنظيم ممارسته إلا أن أثاره السلبية على سير الحياة اليومية للأفراد وعمل المرافق العامة لا يمكن إنكارها بالرغم من تقييد المشرع لممارسته بشروط وإجراءات وجب إستفاؤها، وإخضاعه لطرق التسوية الودية من وساطة ومصالحة ولجنة الوطنية للتحكيم، إلا أن ممارسته من قبل بعض موظفي المرافق العمومية قد يشوبها أحيانا تعسف، خاصة ما إذا أستغلت ظروف ممارسته للضغط على السلطة كأن يمارس من قبل موظفي قطاع الصحة في ظرف وبائي حرج يستدعي سيورة هذا المرفق دون توقف ودون إنقطاع لمواجهة هذا الوباء حماية للصحة العامة، وهو ما يستدعي طرح قرار الإضراب على القضاء للفصل في مدى مشروعيته من عدمه كونه الحامي الأساسي للحقوق الأفراد.

#### الخاتمة

مما سبق التعرض له يتضح لنا أن التنظيم القانوني للإضراب وإن بدا في ظاهره نظام أمثل حاول من خلاله المشرع الجزائري الموازنة بين حق الموظف في ممارسته وبين المصلحة العامة وما تقتضيه من ضرورة سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، إلا أنه يؤخذ عليه كثرة القيود التي فرضت على ممارسته سواء كانت قيودا تشريعية أو قيودا تنظيمية، مما يوحي بإنصراف نية المشرع إلى ترجيح إعتبارات المصلحة العامة على المصلحة الخاصة للموظفين ضمانا لسيورة المرافق العمومية وعدم زعزعة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وما يؤكد توجه المشرع إلى هذا الترجيح هو وضعه لوسائل التسوية الودية والسلمية في محاولة منه للحيلولة دون مباشرة هذا الحق من قبل الموظفين، بالرغم من إمكانية وضعه بدائل أخرى أكثر نجاعة كتمكين النقابات المعتمدة قانونا من رفع مطالب الموظفين إلى السلطات المركزية بمراجعات دورية تسمح للحكومة والإدارة بمعالجة الأوضاع والمطالب بطريقة إستشرافية إن صح التعبير وتليتها قبل لجوء موظفي المرافق العمومية للإضرابات.

كما أن الحظر الممارس على فئات معينة لطبيعة المرافق التي ينتمون إليها كون توقفها يعرض النظام العام للخطر ويهدد المصلحة العامة للبلاد لا يعني أن هذه الفئات لا تعيش وضعيات مهنية غير مرضية، الامر الذي قد ينعكس سلبا على نفسية هذه الفئات ويفجر الإضرابات دون سابق إنذار وهي الواقعة التي شهدناها كل من سلك الشرطة الجزائرية سنة 2014 بالرغم من حساسية هذا المرفق الأمني ودوره في حفظ الأمن والنظام العام، وقطاع العدالة سنة 2019 حيث أضرب القضاء عن العمل، لذا بات من الضروري وضع بدائل قانونية تمكن هذه الفئات من التفاوض لتدليل الصعوبات وتسوية المطالب المهنية تجنبهم اللجوء إلى الإحتجاج أو الإضراب.

خاصة وأن القطاعات المحظور على موظفيها ممارسة هذا الحق، يتعرضون لضغط مهني كبير نظرا لحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم ناهيك عن نظام العمل الشاق وما يقتضيه من ضرورة الإمتثال لنظام المناوبة ضمانا لسير هذه المرافق دون توقف، وهو ما يستوجب تدخل تشريعي لتدارك النقائص وإيجاد سبل تعالج من خلالها مطالبهم المهنية بعيدا عن الإضرابات أو أي شكل من أشكال الإحتجاجات حفاظا على هيبة هذه المرافق نظير ما تقدمه من خدمات حماية للمصلحة العامة.

كما يجب إيلاء عناية تشريعية للمنظمات النقابية كجهاز وقائي يجب إشراكه في رفع مطالب الموظفين ومعالجتها قبل اللجوء إلى الإضراب مع تامين السلطة للعلاقات بين الإدارات المركزية والمرافق التابعة لها بمراجعات دورية إستشرافية أو لجان متساوية الأعضاء توكل

لها مهام مراقبة ظروف العمل وصعوباتها وعوائقها من أجل إعادة النظر فيها وتدليل الصعاب على الموظفين حفاظا على سير مرافقها من جهة وتأمين العلاقات بينها وبين موظفيها فلا تجعل مطالبهم تأخذ بالإضرابات والإحتجاجات، وإنما بمرافقتها الدائمة لهم والإطلاع على ما يستجد في عملهم من صعوبات حيث يسمح ذلك بمعالجة مطالب الموظفين المهنية والاجتماعية والاقتصادية بما يتوافق مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الطارئة.

### قائمة المراجع:

- 1 نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة لنشر والتوزيع، بيروت، سنة 2006، ص ص 334-335.
- 2 سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ادار الفكر العربي القاهرة، سنة 1979، ص 148.
- 3 عبد العال سيد أحمد، حق الإضراب في المرفق العامة، تطوره، تحديد مفهومه، نظامه القانوني، الطبعة الثالثة، مؤسسة دار الكتب، الكويت، سنة 1997، ص 137.
- 4 سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2015، ص 161.
- 5 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية رقم 09 الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989، ص 234.
- 6 القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 68، الصادرة بتاريخ الأربعاء 25 ديسمبر 1991.
- 7 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963، المصادق عليه من قبل المجلس التأسيسي بتاريخ 1963/08/28 الموافق عليه بإستفتاء شعبي بتاريخ 1963/09/8 الصادر بتاريخ 1963/09/10.
- 8 الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 49 الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966.
- 9 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 46 الصادرة بتاريخ 8 يونيو 1966.
- 10 الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 101 الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971.
- 11 الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

- 12 عمار عوابدي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، جسور لنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2007، ص 339.
- 13 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، سنة 2003، ص 146.
- 14 العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وأثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 1، المجلد 2، سنة 2018، ص ص 102-103.
- 15 المرسوم الرئاسي رقم 67-89 المؤرخ في 1989/05/16، المتضمن المصادقة على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 20، الصادرة بتاريخ 17 مايو 1989، ص 531.
- 16 سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 128.
- 17 HELENE sinay, JEAN-CLAUDE Javiller, droit du travail, tome 6, la grève, 2<sup>eme</sup> editoin, 1984, p11.
- 18 مصطفى أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2016، ص 11.
- 19 خليل علي عبد الفتاح، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2002، ص 198.
- 20 يذهب أغلبية الفقهاء إلى تعريف مبدأ التناسب بأنه " العلاقة العادلة بين الوسائل أو القيود التي يختارها المشرع والغايات التي يتوخاها وراء تدخله " أو " العلاقة العادلة بين المصلحة الفردية والمصلحة العامة " أنظر د. عصام سعيد عبد العبيدي، مبدأ التناسب كضابط لتقييد الحقوق الدستورية، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الشارقة، العدد 39، المجلد الثامن، ص 243.
- 21 عصام سعيد عبد العبيدي، المرجع نفسه، ص 264.
- 22 وجدي ثابت غبريال، حماية الحريات في مواجهة التشريع، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص ص 134-136.
- 23 قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 24 أنظر المادة (26) من القانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب
- 25 أنظر المادة (24) و(25) من القانون رقم 90-02 السالف الذكر
- 26 عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، د ط، دار النهضة العربية القاهرة، سنة 2000، ص ص 23-24.
- 27 " المفاوضات الجماعية هي عبارة عن حوار بين النقابات المهنية وممثلي الهيئات الإدارية الوصية بشأن المطالب المهنية المرفوعة قصد التوصل إلى إتفاق يرضي طرفي الحوار".
- 28 أنظر المادة 13 من القانون رقم 90 - 02 المذكور سابقا
- 29 عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2016، ص 69.

- 30 إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988، ص 39.
- 31 أنظر المادة 2 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 23 الصادرة بتاريخ 6 جوان 1990، ص 765.
- 32 احمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005، ص 150.
- 33 مصطفى أحمد أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، د. ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2016، ص 99.
- 34 مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص ص 99-105.
- 35 تجدر الإشارة هنا إلى نص ف 2 من المادة 57 من دستور 1996 التي تنص على إمكانية منع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات وتقييد ممارسته في قطاعات أخرى حيث نصت على أنه "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".
- 36 المادة 42 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 السالف الذكر.
- 37 مصطفى أحمد أبو عمرو، الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د ط، سنة 2016، ص 116.
- 38 الأمر 02-06 المؤرخ في 28 فبراير 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 12، الصادر بتاريخ 1 مارس 2006.
- 39 القانون العضوي رقم 04 - 11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجمهورية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 57، الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 2004.
- 40 قانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 14، الصادر بتاريخ 7 مارس 2016.
- 41 المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية رقم 31، الصادر بتاريخ 28 يوليو 1990.
- 42 المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 78 الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010.
- 43 المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 15، الصادرة بتاريخ 9 مارس 2011.

- 44 المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 42، الصادرة بتاريخ 31 يوليو 2011.
- 45 المرسوم التنفيذي رقم 08 - 167 المؤرخ في 7 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 30 بتاريخ 11 يونيو 2008.
- 46 وهو تحكيم إجباري بنص القانون سواء من حيث اللجوء إليه أو من حيث نتائجه ويتم وفق الإجراءات القانونية التي تضمنها المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه والواردة في المواد من 11 إلى 21 من ذات المرسوم، هذا التحكيم تتولاه اللجنة الوطنية للتحكيم في حالات خاصة أشارت إليها المادة 49 من القانون رقم 90-02 وهي حالة المستخدمين ممنوعين قانونا من ممارسة الإضراب بعد فشل المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20، حيث يعرض عليها النزاع من طرف الوزير المعني أو ممثلو العمال وكذلك في حالة استمرار الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 وإضرار الإضراب بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية إضرارا خطيرا، وتبث هذه اللجنة في النزاعات المعروضة عليها بناء على ماتم التوصل إليه في إطار المصالحة والوساطة بقرار تحكيمي نافذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، ويبلغ للأطراف خلال 3 أيام من صدوره حسب المادة 52 من القانون رقم 90 - 02.
- 47 الموقع الإلكتروني لجريدة الأناضول <https://www.aa.com.tr> تاريخ الإطلاع 2022/11/07 الساعة 21:55.
- 48 [https:// vos droits service public.fr/particuliers/f499.html](https://vosdroits.servicepublic.fr/particuliers/f499.html).
- 49 دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2019، ص 343.